

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian:

2.1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Jaitun (2013), Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Sepala Dalung Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tanggungjawab aparatur Desa Sepala Dalung tidak berhenti hingga pada saat kantor desa tutup akan tetapi aparatur desa juga mempersilahkan masyarakat yang ingin berurusan ke rumah karena aparatur menyadari jam pulang kerja lebih cepat dari jam yang telah ditentukan oleh pemerintah baik itu pemerintah kabupaten maupun pemerintah provinsi atau pusat.

Bety Asmaya (2021), Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ranah Kabupaten Kampar kinerja pegawai di kantor desa ranah kabupaten kampar belum dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari dua indikator

yang belum terpenuhi yaitu sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Adapun faktor penghambat kinerja pegawai kantor desa ranah kabupaten kampar yakni sarana dan prasarana, tingkat pendidikan pegawai dan kedisiplinan pegawai kantor desa.

Rendra Risto Wuri, Markus Kaunang, Novie Revlie Pioh (2016), Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Singsong Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow), Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga indikator kinerja yaitu produktivitas belum cukup baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kualitas layanan sudah cukup baik, akuntabilitas dalam penerapan standar pelayanan dibidang administrasi kependudukan masih belum cukup baik, hal ini dilihat dari aturan dan norma serta etika pelayanan yang berkembang dalam masyarakat.

Ayok Fatnuriawan (2014), Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Upaya meningkatkan Mutu Pelayanan Publik di Desa Puhjark Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri Tahun 2014, Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tugas pokok aparatur pemerintah desa dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan publik di Desa puhjark dengan menyediakan dan memberikan pelayanan publik untuk masyarakat dengan mencangkup empat prinsip (pelayanan prima) yaitu: cepat, tepat, akurat,

dan berkualitas, melengkapi fasilitas yang ada, kedisiplinan aparat dengan membuat daftar hadir, menciptakan kedekatan dan kemudahan untuk berhubungan dengan masyarakat.

Weni Indrawati, Dr. Irawan Suntoro, M.S., Yunisca Nurmalisa, S.Pd., M.Pd (2017), Efektivitas Kinerja Aparatur Desa dalam Pelayanan Publik Kepada Masyarakat di Desa Tanggulangin, Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja pelayanan publik sudah dapat dikatakan efektif dari beberapa indikator, namun pada indikator kejelasan dan kepastian kerja bagi aparat desa belum sepenuhnya terpenuhi sebagai sekretaris desa. Meskipun demikian, masyarakat Desa Tanggulangin sudah merasakan pelayanan publik yang baik.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Pemerintah Desa

Keberadaan Desa secara yuridis formal diakui dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, untuk selanjutnya disebut dengan UU No. 9 Tahun 2015 dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa serta Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Berdasarkan ketentuan ini maka desa dapat menjalankan kekuasaannya yang lebih luas untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah

berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Namun UU No. 9 Tahun 2015 ini secara garis besar masih terlalu umum mengatur tentang Desa, akibatnya pengelolaan Desa menjadi lamban karena harus menunggu Peraturan Pemerintah di atasnya. Oleh karenanya maka lahirlah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, yang untuk selanjutnya Penulis sebut sebagai UU Desa

Teori kelembagaan yang sering digunakan untuk yayasan penelitian ini menjelaskan fenomena dan perspektif yang kaya dan kompleks dalam organisasi sektor publik (Gudono, 2014). Teori ini dianggap terkenal dengan sikap individual dan organisasi. Teori kelembagaan menunjukkan bahwa organisasi dipengaruhi oleh tekanan normatif dari sumber eksternal seperti lingkungan dan sumber internal atau organisasi itu sendiri. Dalam menerapkan sistem performance measurement di pemerintahan daerah, dimungkinkan untuk menemukan aspek pendukung dan pertentangan mengenai tujuan organisasi, seperti capaian kinerja yang diukur dengan sistem pengukuran kinerja (Sofyani and Akbar, 2013).

Menurut teori ini, suatu organisasi cenderung bergerak ke homogenitas, meskipun mereka menunjukkan beberapa heterogenitas pada awalnya. Isomorfisme adalah istilah untuk menggambarkan proses homogenisasi (Ahyaruddin and Akbar, 2017). Isomorfisme terdiri dari isomorfisme kompetitif, yang berkaitan dengan efisiensi (penjelasan teknis dan ekonomis), dan isomorfisme kelembagaan, yang berkembang sesuai dengan tiga mekanisme: koersif, mimetik, dan normatif. Isomorfisme kompetitif

percaya bahwa kekuatan kompetitif encourage organisasi untuk beradaptasi dengan pendekatan yang lebih baik, lebih murah, dan lebih efisien. Isomorfisme kelembagaan, di sisi lain, efek kelembagaan menyebar melalui area organisasi yang disebut bidang organisasi. Ini berarti bahwa organisasi, secara umum, dianggap sebagai area yang diakui sebagai kehidupan institusional yang merupakan pemasok vital, pelanggan sumber daya dan produk, ketergantungan aturan, dan organisasi lain yang menyediakan barang dan layanan serupa (Garayar Erro and Calvo Sánchez, 2012).

2.2.2 Kinerja

Sebelum kita menjabarkan lebih luas kita harus memahami konsep kinerja terlebih dahulu. Menurut Bastian (2006:274) kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Dari penjelasan diatas dapat dijabarkan bahwa suatu kondisi yang harus dipahami dan disetujui kepada pihak tertentu untuk mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan. Serta untuk mengetahui efek baik positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional yang dijalankan yang disebut kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja

Dalam pengukuran kinerja terdapat indikator kinerja, menurut Bastian (2006:267) indikator kinerja merupakan suatu ukuran kuantitatif dan

kualitatif yang mencerminkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan indikator kinerja yaitu: masukan (input), keluaran (output), hasil (outcome), manfaat (benefit), dan dampak (impact). Hal ini selaras dengan yang dijelaskan Mardiasmo (2002:127) bahwa istilah indikator kinerja berfokus pada penilaian kinerja secara tidak langsung dimana merupakan hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Adapun peran indikator kinerja bagi pemerintah yaitu : (a) Untuk membantu memperjelas tujuan organisasi; (b) Untuk mengevaluasi target akhir (final outcome) yang dihasilkan; (c) Sebagai masukan untuk menentukan skema insentif manajerial; (d) Memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah untuk melakukan pilihan; (e) Untuk menunjukkan standar kinerja; (f) Untuk menunjukkan efektivitas; (g) Untuk membantu menentukan aktivitas yang memiliki efektivitas biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran; (h) Untuk menunjukkan wilayah, bagian, atau proses yang masih untuk dilakukan penghematan biaya.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Agar dapat mengetahui tingkat keberhasilan kinerja suatu organisasi perlu dilakukan adanya pengukuran secara menyeluruh terkait dengan kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Pengukuran

kinerja personal sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara umum, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui bahwa kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bastian (2006:275) pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

2.2.4 Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja berdasarkan pendapat Mardiasmo (2002:122) dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (top down dan bottom up); (2) Untuk mengukur kinerja finansial dan non-finansial secaraimbang sehingga dapat diselidiki perkembangan pencapaian strategi; (3) Untuk memberikan kemudahan terhadap pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai kesesuaian tujuan (goal congruence); (4) Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007:14) yaitu:

(1) Memberikan pemahaman mengenai tingkat keberhasilan tujuan organisasi. Penilaian kinerja memiliki fungsi sebagai tonggak (milestone) yang menjelaskan tingkat ketercapaian tujuan serta apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditentukan;

(2) Memperbaiki kinerja periode yang akan datang sehingga pengukuran kinerja dapat digunakan untuk syarat pembelajaran untuk perbaikan kinerja dimasa depan. Penerapan sistem pengukuran kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi (achievement culture) di dalam organisasi;

(3) Mendistribusikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) maka pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manajer untuk memberikan reward (misalkan kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi) atau dapat berupa punishment (misalkan pemutusan kerja, penundaan promosi dan teguran);

(4) Mempersiapkan sarana pembelajaran pegawai dengan menggunakan pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan mewujudkan visi dan misinya. Sistem pengukuran ini bertujuan untuk memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dengan mengaitkannya terhadap tujuan organisasi;

(5) Meningkatkan keinginan dan semangat kerja karyawan. Sehingga pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan memperoleh reward. Reward tersebut menjadi pemicu bagi pegawai untuk lebih memiliki semangat kerja tinggi diselingi dengan harapan akan memperoleh kompensasi yang tinggi; (6) Menciptakan serta meningkatkan akuntabilitas pegawai.

2.2.5 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Mahsun (2011:149-150) manfaat dari pengukuran kinerja sektor publik adalah sebagai berikut: (1) Meyakinkan pemahaman kepada para pelaksana dan ukuran yang digunakan dalam mencapai kinerja; (2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disetujui; (3) Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja serta membandingkannya dengan rencana kerja dan melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja; (4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kemampuan yang sudah disetujui; (5) Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi; (6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi; (7) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif; (8) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan; (9) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.

1.1 Kinerja Pemerintahan

Kinerja pemerintah daerah adalah kinerja individu atau kelompok dalam waktu tertentu. Kinerja sebagai gambaran pencapaian tingkat kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis. Kinerja adalah pencapaian tujuan dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur dengan standar (Pratolo, 2007). Kinerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kelompok (organisasi). Kinerja organisasi juga dibagi menjadi dua, yaitu kinerja

finansial dan non-finansial. Informasi yang digunakan untuk mengukur kinerja non-keuangan tidak disajikan dalam hal uang (informasi non-keuangan), dengan satuan pengukuran non-keuangan (Pratolo, 2007). Informasi yang digunakan dalam mengukur kinerja keuangan adalah informasi keuangan, akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan seperti laba sebelum pajak, laba atas investasi, dan sebagainya (Pratolo, 2007).

1.2 Akuntabilitas Kinerja Publik

Asrini dkk. (2015) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan bentuk tanggung jawab lembaga publik untuk mengalokasikan dana publik secara ekonomi, efisien, dan efektif serta memastikan tidak adanya kebocoran dana, pemborosan, dan korupsi (Asrini, Adiputra and Herawati, 2015). Oleh karena itu, akuntabilitas sangat penting dalam suatu organisasi. Prinsip-prinsip yang didasarkan pada akuntabilitasty dapat meningkatkan budaya organisasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (Hamdani & Albar, 2016). Organisasi yang bertanggung jawab dapat menjelaskan kondisi mereka saat ini, termasuk keputusan dan kegiatan yang mereka buat. Akuntabilitas pemerintah daerah diukur berdasarkan indikator kinerja keuangan and. Indikator kinerja memainkan peran penting dalam kontrol manajemen untuk menjamin bahwa organisasi dikelola dengan baik untuk memberikan layanan yang memadai kepada semua pemangku kepentingan. Dengan demikian, pengukuran kinerja sangat penting untuk membangun akuntabilitas internal and eksternal (Akbar, 2018).

1.3 Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Publik

Ketersediaan laporan kinerja memainkan peran penting, termasuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dan penggunaan informasi kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan organisasi (Sofyani & Akbar, 2013). Dalam isomorfisme kelembagaan, ada istilah yang disebut ketergantungan aturan di mana suatu organisasi dianggap memiliki satu bidang atau bidang organisasi yang menyebarkan pengaruh kelembagaan secara komprehensif. Rakyat tidak dapat mencapai akuntabilitas terkait dengan pengumpulan sumber daya atau penggalangan dana pemerintah negara bagian tanpa persetujuan pemerintah. Pemerintah Indonesia meluncurkan *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)* sebagai pengukuran kinerja organisasi pemerintah untuk memeriksa rekam jejak masing-masing kinerja dan grafik organi. Pemerintah Indonesia menggunakan praktik pengukuran kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan akuntabilitas lembaga pemerintah. AKIP digunakan di tingkat kementerian dan lembaga nasional dan oleh pemerintah daerah sebagai alat ukur untuk mengukur kinerja penerima APBD masing-masing unit (Wargadinata, 2019).

Secara konseptual, pengukuran kinerja bertujuan untuk meningkatkan organisasi publik dengan akuntabilitas sebagai tujuan utama. Beberapa konsep dan kajian empiris menunjukkan bahwa faktor filosofis, teknis, dan nonteknis organisasi publik mempengaruhi hubungan antara pengukuran kinerja dan akuntabilitas (Wargadinata, 2019). Fachruzzaman dan Norman

(2010) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin baik sistem pengukuran kinerja, maka greater akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Sistem pengukuran kinerja adalah proses pengumpulan laporan indikator kinerja secara teratur melalui sistem informasi organisasi. Indikator kinerja adalah alat untuk meningkatkan organisasi *performance*.



